



FEDIL

THE VOICE OF LUXEMBOURG'S INDUSTRY



LA NOUVELLE LOI OMNIBUS

**Conférence organisée par la FEDIL
18 avril 2018**



LABOUR LAW

ORDRE DU JOUR

- **Mot de bienvenue**
- **Contexte et cadre légal**
Marc Kieffer, Secrétaire Général, FEDIL
- **Nouvelles dispositions applicables aux relations de travail**
Patricia Hemmen, Conseillère, FEDIL
- **Nouvelles mesures pour favoriser l'insertion sur le marché du travail**
Guy Pütz & Laurent Peusch, Employer Services, ADEM

01

CONTEXTE ET CADRE LÉGAL

1. CONTEXTE ET CADRE LÉGAL

- **Loi du 8 avril 2018 dite Omnibus portant modification**
 - 1) du Code du travail ;
 - 2) de la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs ;
 - 3) de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées
- **Publication : Mémorial A242 du 11/04/2018**
- **Prise d'effet : 15/04/2018**

1. CONTEXTE ET CADRE LÉGAL

- Une vraie loi « Omnibus »

= une loi regroupant des dispositions portant sur des sujets différents et sans lien entre eux

1. CONTEXTE ET CADRE LÉGAL

- **Opposition des organisations patronales**
 - Accords tripartites de 2006 sur l'introduction du statut unique
 - Accord du 14 janvier 2015 conclu entre le Gouvernement et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL): *„l'accord sur la question de la continuation du salaire en cas d'absence du salarié pour maladie sera finalisé sur base des travaux préparatoires effectués au Comité Permanent du Travail et de l'Emploi“*
 - Projet de loi n°7086 déposé le 25 octobre 2016 malgré l'absence d'accord au sein du CPTE

02

NOUVELLES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX RELATIONS DE TRAVAIL

- A. Maintien intégral du salaire en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie**
- B. Travail des élèves et étudiants en-dehors des vacances scolaires**
- C. Indemnités de préavis et de départ**
- D. Attribution par provision et remboursement du chômage**
- E. Fractionnement du congé**



MAINTIEN INTÉGRAL DU SALAIRE

A. MAINTIEN INTÉGRAL DU SALAIRE

❑ Principe de la Lohnfortzahlung – LFZ

Art. L. 121-6. C. trav. « le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail (...) »

A. MAINTIEN INTÉGRAL DU SALAIRE

❑ Durée de la période de LFZ

- jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le 77 jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de 12 mois de calendrier successifs
- remboursement partiel par la Mutualité des Employeurs
- reprise du paiement par la CNS

A. MAINTIEN INTÉGRAL DU SALAIRE

❑ Interprétation de la notion de « salaire »

- Insécurité juridique et litiges par rapport aux heures majorées (heures supplémentaires, travail de nuit, dimanche, jour férié)
- « *le paiement du salaire durant la maladie doit être intégral. L'employeur est tenu durant la maladie du salarié de lui payer les majorations afférentes aux heures majorées (heures de nuit, de dimanche, de jour férié) qu'il a commandées au salarié par le biais d'un plan d'organisation du travail préalablement établi.* »

Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, 22.12.2011 n°2895/2011

A. MAINTIEN INTÉGRAL DU SALAIRE

❑ Interprétation de la notion de « salaire »

« Des majorations de salaire pour heures de dimanche et heures de nuit, ont bien un caractère de régularité structurelle, et constituent, un élément de salaire et non une indemnité. Tous les éléments de rémunération « structurels », ayant une certaine régularité et constance, engendrés par l'horaire normal de travail, sont à prendre en compte [dans la rémunération du salarié durant la maladie], et ce indépendamment de la finalité de la majoration en question. »

Tribunal du travail , 14.05.2012 n°1982/2012

A. MAINTIEN INTÉGRAL DU SALAIRE

❑ Interprétation de la notion de « salaire »

- *« les suppléments de salaire pour travail de nuit et de dimanche prévus doivent être considérés comme des éléments de salaire dont il y a lieu de tenir compte pour la détermination du montant du salaire maintenu pendant la période légale de conservation, conformément à l'article L. 121-6. du Code du travail. »* (Cour d'appel, 18.10.2012 n°37413 confirmé par Cour de cassation, 4.07.2013 n°54/13)
- il incombait au salarié de prouver que des heures de nuit ou de dimanche auraient dû être prestées durant sa maladie (ex. rythme régulier de travail, POT)

A. MAINTIEN INTÉGRAL DU SALAIRE

❑ Interprétation de la notion de « salaire »

- salaire à la tâche (Akkordlohn) prévu par la convention collective de travail pour le métier de carreleur en fonction de la surface du carrelage posé par le salarié
- fixation du salaire sur base d'une moyenne des trois derniers mois précédant la maladie (mode de calcul ne résultant pourtant d'aucun texte légal ou conventionnel)

Arrêt de la Cour d'Appel du 21/05/2015 n° 41130

A. MAINTIEN INTÉGRAL DU SALAIRE

❑ Différentes hypothèses insérées à l'article L.121-6. C. trav.

A. Salarié qui disposait de son horaire de travail

- tous les suppléments prévus

B. Salarié qui ne disposait pas de son horaire de travail

- moyenne des 6 derniers mois

C. Salarié payé à la tâche ou en %

- moyenne des 12 derniers mois

A. MAINTIEN INTÉGRAL DU SALAIRE

❑ Hypothèse A: Salarié qui disposait de son horaire de travail

Pour le salarié tombé malade qui disposait de son horaire de travail au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant l'incapacité de travail on entend par maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail au sens de l'alinéa qui précède le salaire de base du mois concerné augmenté de toutes les primes et suppléments courants ainsi que des majorations auxquelles le salarié aurait eu droit s'il avait travaillé conformément à son horaire de travail prévu pour la période d'incapacité de travail.

A. MAINTIEN INTÉGRAL DU SALAIRE

❑ Hypothèse B: Salarié qui ne disposait pas de son horaire de travail

Pour le salarié tombé malade qui ne disposait pas de son horaire de travail au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant l'incapacité de travail on entend par maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail au sens de l'alinéa qui précède le versement d'une indemnité journalière égale au salaire journalier moyen des six mois précédant immédiatement la survenance de la maladie.

A. MAINTIEN INTÉGRAL DU SALAIRE

❑ Hypothèse C: Salarié payé à la tâche ou en %

Pour les salariés qui sont payés au rendement ou à la tâche ou dont le salaire est fixé en pourcentage, au chiffre d'affaires ou soumis à des variations prononcées, la moyenne du salaire des douze mois précédents sert de base au calcul de l'indemnité journalière à verser.

A. MAINTIEN INTÉGRAL DU SALAIRE

❑ Précisions pour déterminer la période de calcul des 6 / 12 mois

- Réduction à la période d'occupation effective en cas d'ancienneté inférieure
- Immunisation des périodes de congé, de congé de maladie, de chômage partiel, de chômage dû aux intempéries, ou de chômage accidentel ou technique involontaire

A. MAINTIEN INTÉGRAL DU SALAIRE

❑ Calcul de la moyenne du salaire

Salaire journalier moyen =

$$\frac{\text{*salaire mensuel brut*}}{173} \times \text{nombre d'heures travaillées par jour}$$

A. MAINTIEN INTÉGRAL DU SALAIRE

- Si pendant la période de référence prévue pour le calcul de l'indemnité de maladie ou pendant la durée de la maladie interviennent des majorations de salaire définitives résultant de la loi, de la convention collective ou du contrat individuel de travail, il doit, pour chaque mois, en être tenu compte pour le calcul de l'indemnité de maladie.
- Pour le calcul de l'indemnité, il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, des gratifications et primes de bilan, des frais accessoires occasionnés par le travail ainsi que des heures supplémentaires.

B.

**TRAVAIL DES ÉLÈVES ET ÉTUDIANTS EN-
DEHORS DES VACANCES SCOLAIRES**

❑ Art. L. 122-1. (3) 5. C. trav.

- CDD d'une durée totale maximale : 5 ans
- **NEW:** Augmentation de 10 heures à **15 heures** du nombre maximal d'heures par semaine
- Période de référence d'un mois ou 4 semaines
- Limitation ne s'applique pas durant les vacances scolaires

C

**INDEMNITÉS DE PRÉAVIS ET DE
DÉPART**

■ Démission du salarié pour faute grave de l'employeur

- ex. non-paiement du salaire, harcèlement moral, ...
- art. L. 124-10. (1) C. trav. « *Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.* »
- **NEW:** Condamnation de l'employeur au paiement des indemnités de départ et de préavis en cas de démission justifiée.

■ **Licenciement d'un salarié pouvant faire valoir ses droits à une pension de vieillesse**

- L'indemnité de départ en cas de licenciement est désormais due, que le salarié puisse réclamer son droit à une pension de vieillesse anticipée ou à une pension de vieillesse normale.
- Art. L. 124-7. (1) 2. C. trav.

D

ATTRIBUTION PAR PROVISION ET REMBOURSEMENT DU CHÔMAGE

■ Recours en attribution par provision de l'indemnité de chômage

- Licenciement pour motif grave
- Démission motivée par un acte de harcèlement sexuel
- **NEW:** Démission motivée par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur

■ Remboursement des indemnités de chômage en cas de jugement ou arrêt:

- déclarant abusif le licenciement avec préavis ou effet immédiat
- déclarant justifié la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel *ou par des motifs graves de l'employeur*
- Idem: Inobservation de la période de préavis
- Idem: Rupture anticipée du CDD
- *Remboursement du chômage des frontaliers*

■ Désistement d'action

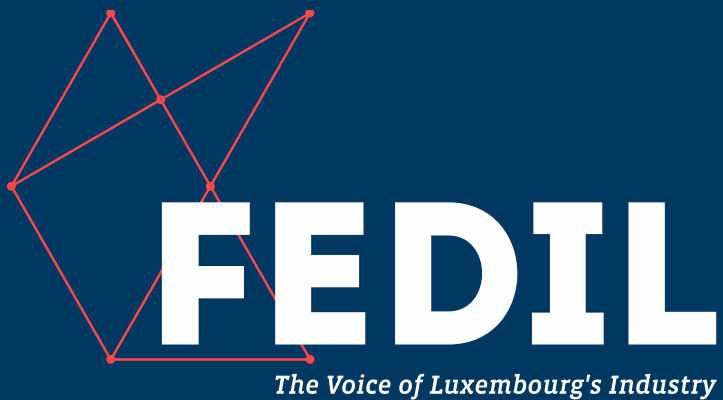
- Action intentée par le salarié (licenciement pour motif grave, démission pour harcèlement sexuel ou motif grave) qui n'est pas menée à son terme
- **Principe:** remboursement des indemnités de chômage par le salarié
- **Exception:** remboursement pour moitié par le salarié et pour l'autre moitié par l'employeur en cas désistement résultant d'une transaction



FRACTIONNEMENT DU CONGÉ LÉGAL

- **Art. L.233-8. C. trav.**

- *Le congé **peut** ~~doit~~ être pris en une seule fois, à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés du salarié n'exigent un fractionnement, auquel cas une des fractions du congé doit **correspondre à au moins deux semaines de calendrier** ~~être au moins de douze jours continus.~~*



*7, rue Alcide de Gasperi
Luxembourg-Kirchberg
Boîte postale 1304
L-1013 Luxembourg*

*fedil@fedil.lu
tel: +352 43 53 66-1
fax: +352 43 23 28
www.fedil.lu*

Loi dit Omnibus en vigueur depuis le 15 avril 2018

Guy Pütz – Chef du Service employeurs

Laurent Peusch – Chef de Service adjoint – Service employeurs

18/04/2018

Le stage de professionnalisation (SP)



Stage de professionnalisation

- Nouvelle loi depuis le 5 août 2017:
 - inscrit comme demandeur d'emploi depuis au moins 1 mois
 - **NOUVEAU** - âgé de **30** ans au moins ou,
 - demandeur en reclassement externe ou,
 - demandeur ayant le statut de salarié handicapé

Stage de professionnalisation

- **Objet:**

- Offrir une réelle perspective d'embauche à la fin du SP
- Faciliter son intégration respectivement sa réintégration sur le marché de travail

- **Durée:**

- Le **SP** est un stage non-rémunéré d'une durée maximale de 6 semaines; la durée peut être portée à 9 semaines si le demandeur est hautement qualifié et si le poste est en relation avec son diplôme (3 années d'études supérieures réussies/BAC+3)

Stage de professionnalisation

- Si le demandeur d'emploi n'est pas embauché par l'entreprise à la fin du stage, celle-ci renseignera l'ADEM sur les compétences acquises par le demandeur d'emploi durant le stage ainsi que sur les éventuelles déficiences constatées.
- **Montant durant le stage:**
 - demandeur non-indemnisé: indemnité fixe de 331 Euros
 - chômeur indemnisé: indemnité de chômage + indemnité complémentaire de 331 Euros
 - demandeur bénéficiant de l'indemnité d'attente / l'indemnité prof. d'attente / du revenu pour personnes gravement handicapées: indemnité + indemnité complémentaire de 331 Euros

Le stage n'implique pas de rémunération de la part de l'employeur

Aides financières

Quoi de nouveau depuis le 15 avril 2018

- si après le stage, le promoteur embauche le demandeur moyennant un CDI, le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur, sur demande adressée à l'ADEM, 50 % du du salaire social minimum pour un salarié non-qualifié pour 12 mois à conditions que:
 - le demandeur est âgé de 45 ans au moins ou,
 - en reclassement externe ou,
 - ayant le statut de salarié handicapé
 - le demandeur est engagé de suite et sans interruption après le stage
- Le remboursement n'est dû et versé que 12 mois après l'engagement à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur au moment de la demande et que la durée du stage de professionnalisation ait été expressément déduite d'une éventuelle période d'essai

aide pour chômeurs âgés



Rappel: modifications de l'aide pour chômeurs âgés

Âge	Durée d'inscription	Durée de l'aide
45 - 49	1 mois	2 ans
âgé de 50 ans au moins	1 mois	jusqu'à l'âge de la retraite

Ces changements sont entrées en vigueur le 5 août 2017

- L'aide consiste dans
 - le remboursement de la part patronale des cotisations sociales -> +/- 12,5% du salaire mensuel brut
 - Sur un salaire de 1998,59€ (SSM nq) ceci signifie 249,82€
 - le remboursement se fait suite à une demande trimestrielle, à faire par l'employeur

Demande initiale à introduire endéans les premiers 6 mois



Adresse postale: B.P. 289 - L-4003 Esch-sur-Alzette
Contact Center: 247-88000 Fax: 40 59 88

v2017_08_04

Réservé à l'ADEM

Entrée: _____

Demande d'Aide à l'Embauche de Chômeurs Agés

(articles L. 541-1. à 541-4. du Code du Travail)

I. - EMPLOYEUR

Nom de l'entreprise: _____

Adresse: _____

Matricule : _____

L'aide à l'embauche est à verser au compte IBAN:

LU ____ / ____ / ____ / ____ / ____

TYPE DE CONTRAT

Heures par semaine : _____

- ☐ CDI
☐ CDD ____ MOIS
☐ Rempl. Congé Parental

MUTUALITE

CLASSE: ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Numéro de l'offre de place vacante : _____

II. - SALARIE

Salarié sortant d'une entreprise déclarée en état de faillite ou affectée par un plan de maintien dans l'emploi

☐ non ☐ oui Nom de l'entreprise: _____

Nom et prénom: _____

Matricule: ____ / ____ / ____ / ____

Adresse exacte: _____

Demande trimestrielle



Adresse postale: B.P. 289 - L-4003 Esch/Alzette

Contact Center: 247-88000 Fax: 40 59 88

Dossiers accordés selon les modalités prévues
par la loi du 20 juillet 2017

Aide à l'Embauche des Chômeurs Agés

(articles L. 541-1. à 541-4. du Code du Travail)

DECLARATION TRIMESTRIELLE

Il est dû à l'entreprise soussignée _____

le montant de _____ € en toutes lettres _____

à titre de remboursement des cotisations de sécurité sociale à la suite de l'embauchage de M/Mme

Nom : _____ Matricule : _____

MUTUALITE

Classe: ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

DECOMPTE

<u>MOIS</u>	<u>SALAIRE BRUT</u>	<u>PART PATRONALE</u>
____ / 20	_____ €	_____ €
____ / 20	_____ €	_____ €

Conditions

- Le poste vacant doit avoir été déclaré préalablement à l'ADEM par l'employeur,
- Le contrat doit être conclu pour une durée indéterminée (minimum 16 h/semaine), ou pour une durée déterminée d'au moins 18 mois (minimum 16 h/sem.) ou dans le cadre d'un remplacement d'un congé parental,
- La demande doit être renvoyée, sous peine de forclusion, dans **les 6 mois suivant l'engagement** du salarié.

Nouveau!

L'aide n'est pas due au cas où:

- Le salarié n'est pas assuré en qualité de salarié auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois
- Le salarié jouit d'une pension de vieillesse anticipée, d'une pension de vieillesse, d'une indemnité d'attente, d'une indemnité professionnelle d'attente ou d'une rente complète.
- Le salarié est le titulaire de l'autorisation d'établissement de l'entreprise auprès de laquelle il est employé
- Le salarié exerce la fonction de gérant, d'administrateur, d'administrateur-délégué à la gestion journalière de la société ou de l'association sans but lucratif auprès de laquelle il est employé

- Le salarié détient une participation dans la société, non cotée en bourse, auprès de laquelle il est employé
- Le salarié a travaillé pour l'entreprise ou l'entité économique et sociale au sens de l'article L.161-2, alinéa 2 au courant des cinq dernières années précédant la relation de travail pour laquelle le remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale est sollicité
- Si le conjoint, le partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ou un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au second degré inclus:
 - détiennent la majorité du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire est employé
 - ont détenu à un moment au courant des deux années précédant la conclusion du contrat de travail la majorité des parts ou actions du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire est employé

Création / reprise d'entreprise



Création/reprise d'entreprise/chômage

- Art L.521-9 (5): complété par 5 nouveaux alinéas
 - La condition d'être prêt à accepter tout emploi approprié prévue au point 4 de l'article L.521-3 n'est pas applicable pour une durée maximale de 6 mois au chômeur indemnisé qui, sur demande et après avoir reçu l'accord de l'Agence pour le développement de l'emploi, prépare au cours de la période d'indemnisation la création d'une entreprise ou la reprise d'une entreprise existante (...)

Conditions:

- ne pas détenir ou avoir détenu des parts dans l'entreprise où il détiendra la majorité du capital
- Demande à introduire (+accord) avant la fin du 6^e mois d'indemnisation
- Plan d'affaires, plan financier + attestation du Ministre ayant les autorisations d'établissement dans ses attributions qu'il remplit les conditions pour la délivrance d'une autorisation d'établissement
- suivi de l'avancement du projet assuré par l'ADEM ou par un expert désigné par elle

- les bulletins concernant l'impôt sur le revenu et, le cas échéant, le revenu des collectivités se rapportant à la période pendant laquelle des indemnités de chômage ont été versées déterminent les revenus qui sont portés en déduction de l'indemnité de chômage en application du paragraphe 1 de l'article L.521-18

Aide au réemploi



Aide au réemploi

A la suite de l'article L.541-6 est inséré une nouvelle section 3 intitulée « Aide temporaire au réemploi », qui comprend les articles L.541-7 à L.541-13

- En cas de reprise d'un emploi comportant un niveau de rémunération inférieur à la rémunération du dernier emploi exercé, l'aide au réemploi doit garantir au bénéficiaire, compte tenu du nouveau salaire perçu, un salaire annuel maximal égal à 90 % du salaire antérieur pendant les 48 premiers mois de la nouvelle embauche.

- NB: le montant de l'aide au réemploi ne pourra pas dépasser la moitié du salaire brut versé par le nouvel employeur et l'octroi de l'aide sera **limité à la durée de la relation de travail** dans l'entreprise en vertu de laquelle l'aide a été accordée. Par ailleurs, pour le calcul de l'aide temporaire au réemploi, la rémunération antérieure est plafonnée à 350% (6295,55 pour temps-plein) du salaire social minimum pour un salarié non-qualifié âgé de dix-huit ans.

Principales modalités de l'aide au réemploi

1) Bénéficiaires:

- le salarié ayant quitté volontairement l'entreprise confrontée à des difficultés économiques d'ordre structurel ou conjoncturel
- Le salarié faisant l'objet, ou menacé de façon immédiate de faire l'objet, d'un licenciement pour motif économique
- Le salarié licencié dans le cadre de mesures de redressement, de réorganisation ou de restructuration comportant suppression d'emploi
- Le salarié perdant son emploi en raison de la déclaration en état de faillite, du jugement ordonnant la liquidation judiciaire, de l'incapacité physique, du décès de l'employeur

dans tous les cas, le personnel de l'entreprise d'origine doit avoir été déclaré éligible par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions qui statue sur requête de toute partie intéressée.

le salarié doit avoir travaillé légalement et ininterrompue au Luxembourg dans le cadre d'un contrat de travail pendant les **24 mois** qui précèdent immédiatement son départ de l'entreprise d'origine.

2) le chômeur indemnisé âgé d'au moins 45 ans accomplis, **inscrit** à l'ADEM de façon continue depuis **un mois au moins** et qui a **travaillé légalement de manière ininterrompue comme salarié au Luxembourg pendant les vingt-quatre mois qui précèdent immédiatement son inscription à l'ADEM.**

Éligibilité de l'employeur

- Soit le chef d'entreprise ait engagé les procédures de notification et de consultation concernant les licenciements collectifs,
- Soit l'entreprise ait sollicité et obtenu l'application du régime d'indemnisation des chômeurs partiels,
- Soit l'entreprise se trouve placée sous le régime de la gestion contrôlée ou des autres mesures préventives de la faillite,
- Soit l'entreprise se trouve en voie de liquidation,
- Soit l'entreprise ait conclu un plan maintien dans l'emploi homologué par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions
- Soit l'entreprise ait été déclarée en état de faillite ou en liquidation judiciaire

- Les conditions liées au contrat:

- Contrat de travail à durée indéterminée
- Contrat de travail à durée déterminée dont la durée initiale est de dix-huit mois au moins
- Contrat à durée déterminée dans le cadre d'un remplacement d'un salarié temporairement absent en raison de l'exercice de son droit au congé parental

Ceci auprès d'une entreprise qui dispose d'un établissement fixe au sens de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales sur le territoire du Grand-Duché

Délai: La demande doit être introduite par le bénéficiaire, sous peine de forclusion, dans les 3 mois qui suivent l'engagement auprès du nouvel employeur.

Le poste vacant doit avoir été déclaré préalablement à l'ADEM par l'employeur

Conditions supplémentaires pour le demandeur

- être assuré en qualité de salarié auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois;
- être en possession **d'un certificat d'aptitude au poste de travail**, établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche au nouveau poste de travail;
- ne jouir ni d'une pension de vieillesse anticipée, ni d'une pension de vieillesse, ni d'une indemnité d'attente, ni d'une indemnité professionnelle d'attente, ni d'une rente complète;
- ne pas être le titulaire de l'autorisation d'établissement de l'entreprise auprès de laquelle il est employé;
- ne pas exercer la fonction de gérant, d'administrateur, d'administrateur-délégué ou de responsable à la gestion journalière de la société ou de l'association sans but lucratif auprès de laquelle il est employé;
- ne pas détenir de participation dans la société, non cotée en bourse, auprès de laquelle il est employé.

Aide au réemploi

L'aide au réemploi peut être accordée pour **une nouvelle période de 48 mois** au maximum auprès d'un autre employeur, sur décision du Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, à conditions que le demandeur remplisse les conditions énumérées à l'article L.541-7

En outre: Aucune aide temporaire au réemploi n'est due si :

- a) le conjoint, le partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ou un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au second degré inclus:
 - détiennent la majorité du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire est employé;
 - ont détenu à un moment au courant des deux années précédant la conclusion du contrat de travail la majorité des parts ou actions du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire est employé;
- b) le bénéficiaire a déjà travaillé pour l'entreprise ou l'entité économique et sociale au sens de l'article L.161-2 alinéa 2 au courant des cinq dernières années précédant la relation de travail pour laquelle l'aide temporaire au réemploi est sollicitée

Bonification d'impôts



Bonification d'impôts

Les demandeurs ouvrant droit à la bonification d'impôt, si:

- demandeur d'emploi sans emploi
- inscrit depuis **6 mois** (avant 3mois)
- proposé par l'ADEM (aux fins de pourvoir à des emplois autres que ceux libérés par des salariés admis à la préretraite progressive)

L'aide est accordée pour:

- une durée de **12 mois** (avant 36 mois)
- la bonification mensuelle d'impôt par chômeur(...) est **de 10%** (15% auparavant) du montant de la rémunération mensuelle brute déductible comme dépense d'exploitation.

CIE - CAE

CAE – CAE agrément

- Il est précisé que le jeune demandeur d'emploi doit être sans emploi pour pouvoir bénéficier d'un CAE
- Pour les jeunes DE en reclassement externe conformément à l'article L.551-1 ou les jeunes demandeurs d'emploi ayant la qualité de salarié handicapé au sens de l'article L.561-1 la durée de travail peut être réduite jusqu'à 20 heures semaines
- Il est précisé que pendant les heures de travail le jeune demandeur d'emploi sous contrat d'appui-emploi doit pouvoir participer à des formations

CIE – Contrat d'initiation à l'emploi

- âgé de moins de 30 ans
- Inscrit depuis au moins 3 mois
- Il est précisé que le jeune demandeur d'emploi doit être sans emploi pour pouvoir bénéficier d'un CIE

RETEL

Réseau d'études sur le marché de l'emploi

Le RETEL a pour mission

- L'organisation d'un travail de réseau des producteurs, analystes et utilisateurs d'études et de données sur le marché du travail et de l'emploi au Grand-Duché
- La création, centralisation et gestion de bases de données et d'études garantissant une meilleure connaissance et compréhension de la situation et des évolutions du marché du travail et de l'emploi
- La réalisation d'évaluations des politiques en faveur de l'emploi
- La réalisation d'études statistiques ponctuelles sur l'emploi pour répondre aux demandes du Ministre ayant le travail et/ou l'emploi dans ses attributions ou aux demandes d'un autre membre du gouvernement
- La conceptualisation et réalisation d'indicateurs statistiques sur l'emploi
- L'élaboration de prévisions et d'évolutions futures du marché du travail
- La collaboration avec les organismes européens et internationaux œuvrant dans le même domaine
- Étroite collaboration avec le Comité des statistiques publiques et le Comité permanent du travail et de l'emploi

Missions qualitatives:

- Création d'un fichier contenant les données regroupées de la part de l'ADEM, IGSS, Ministère de l'Education nationale, du CEDIES, de l'INFPC
- Réalisation d'études et de recherches statistiques ou scientifiques dans le domaine du travail et de l'emploi
- Mise à disposition de données «pseudonymisées» à des fins d'analyses statistiques ou scientifique

Les travaux du RETEL se réalise en étroite collaboration avec la Commission nationale de la protection des données